



LAUSUNTO

Ohjeesta ammattihenkilölainsäädännön soveltamisesta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteiden ja tehtäväjaon toimintamallien kehittämisessä, STM

Sosiaali- ja terveysministeriö valmistelee ohjetta, jonka tarkoituksena on toimia ammattihenkilölainsäädännön soveltamisohjeena sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteen ja tehtävien jakoon liittyvien toimintamallien kehittämisessä.

Ohje on tarkoitettu sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäjille ja palvelujentuottajille, valvontaviranomaisille sekä muille ammattihenkilölainsäädäntöä soveltaville toimijoille.

JHL:N LAUSUNTO

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n kiittää pyynnöstä antaa lausunto. Tarkastelemme lausunnotamme teemaa pelkkää ammattihenkilölainsäädäntöä laajemmin.

Hyvä, että ohje on tehty – se vaatii kuitenkin selkeyttämistä

Pidämme hyvänä sitä, että ohje sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävänjaosta ja tehtävärakenteista on tehty. Ohje on erityisen tarpeellinen nykytilanteessa, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä on suuri pula.

On tärkeää, että työt kohdennetaan ammattilaisten koulutusta vastaaviin tehtäviin. Esimerkiksi hoivaavustajat voivat auttaa tämän saavuttamisessa. Työntekijöiden mahdollisuus keskittyä enemmän omaa koulutusta vastaaviin tehtäviin lisää sote-alojen veto- ja pitovoimaa. Tehtävänjaon selkiyttämisen avulla on myös mahdollista arvioida paremmin työn vaativuutta ja sen vaikutusta palkkaukseen.

Näemme kuitenkin, että ohje on vaikeaselkoinen. Sitä olisi tarpeen selkeyttää ja lyhentää.

Ohjeessa olisi hyvä korostaa työnantajan veloitetta kouluttamiseen ja perehdyttämiseen

Tehtävänjakoa ja -rakenteita koskeva keskustelu liittyy vahvasti myös työntekijöiden perehdytykseen ja koulutukseen. Ne ovat tärkeitä sote-alojen veto- ja pitovoimatekijöitä.





Sivulla neljä viitataan järjestämisestä annettuun lakiin (612/2021) ja siinä määriteltyyn työnantajan velvoitteeseen tarjota koulutusta yms. Meille kantautuneiden viestien mukaan koulutusta ei nykyisellään tarjota riittävästi eikä niiden takaamista varten laaditut koulutussuunnitelmat ole kaikilla tehtyinä.

Ohjeessa olisikin tärkeä korostaa työnantajan velvollisuutta tarjota koulutusta ja perehdyttää työntekijät, erityisesti mikäli tehtävänjakoja muutetaan.

Työsopimuslaki tulee tässä myös muistaa: Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suorittaa työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Valvontaa olisi hyvä nostaa esiin

Valvira rekisteröi nimikesuojatut ja laillistetut ammattihenkilöt, mutta työnantajan vastuulla on tarkistaa rekrytoitavien ihmisten kelpoisuus työtehtävään. Tämä ei valitettavasti aina toteudu käytännössä.

Siksi JHL haluaa nostaa esiin valvonnan tärkeyden. Työnantajille ja työntekijöille tarvitaan nykyistä enemmän seuraamuksia, mikäli nimikeasiat eivät ole kunnossa. Näemme, että Valviran ja aluehallintovirastojen toiminta tulee resursoida paremmin ja saada valvonta kuntoon. Lisäksi toimijoiden oma-valvonta olisi myös hyvä nostaa esiin ohjeessa.

Aluehallintoviraston mukaan lääkehoitoon kouluttamaton henkilöstö voi ainoastaan poikkeustapauksissa osallistua lääkehoidon toteuttamiseen silloin, kun lääkehoidon toteuttaminen ei ole jatkuvaa. Työntekijän on käytävä erillinen lääkehoidon koulutus, hänen osaamisensa on varmistettava ja hänelle täytyy myöntää kirjallinen lääkelupa.

Oma tuotanto takaa asiakas- ja potilasturvallisuutta

JHL haluaa korostaa työnantajan vastuuta asiakas- ja potilasturvallisuudesta ja siten myös koko palveluketjusta. Parhaiten turvallisuus ja valvonta toteutuvat niin, että sosiaali- ja terveydenhuolto sekä niihin liittyvät tukipalvelut tuotetaan omana tuotantona. Ostopalvelujen käyttö on aina myös omanlaisensa riski, mikä pitää ottaa valvonnassa huomioon.



Sosiaali- ja terveydenhuolto on kokonaisuus - henkilöstön kuuleminen on tärkeää

Sosiaali- ja terveydenhuolto on kokonaisuus, joka koostuu monesta eri ammatista ja tukipalveluista. Tehtävänkuvia ja -jakoa on hyvä tarkastella kokonaisuutena, jossa jokaisella toimijalla on oma tärkeä roolinsa. Siinä on tärkeää huomioida sujuvat ja moniammatilliset palvelupolut.

Lisäksi on hyvä tuoda esille toimintamallien pitkäjänteisen kehittämisen tärkeys sekä henkilöstön kuuleminen ja aito mukaan ottaminen kehittämistyössä.

Toisen kotona tehtävään työhön erillinen ohjeistus

Toisen kotona tehtävässä työssä työtehtäviä tehdään usein itsenäisesti ja yksin. Työnantajan tulee etenkin näissä tehtävissä varmistaa, että työntekijöillä on riittävä perehdytys ja ohjaus työhönsä, mikäli he eivät ole laillistettuja ammattihenkilöitä. Esimerkiksi henkilökohtaiset avustajat voivat tehdä vaativia hoidollisia toimenpiteitä kuten lääkkeenjakoja, haavahoitoa ja katetrointia. Siksi on tärkeää, että hyvinvointialue ja työnantaja varmistavat, että työntekijällä on näiden tehtävien suorittamiseen riittävä terveydenhuollon ammattihenkilön avulla toteutettu perehdytys ja ohjaus. Tätä edellyttää myös uusi vammaispalvelulaki (esim. HE 191/2022, s. 188, 203). Aluehallintoviraston ohjeistuksen mukaisesti lääkkeiden käsittelyssä tulisi edellyttää lääkelupaa.

Nimikesuojattujen ammattien listaus tulisi arvioida uudelleen

JHL näkee, että sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilölakeihin tulisi lisätä myös alan ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Tämä koskee esimerkiksi vammaisalan ammattitutkintoa. Tällöin alalle valmistuneilla olisi aidot työmahdollisuudet myös tulevaisuudessa. Samalla varmistettaisiin lainsäädännön keinoin ammatillinen osaaminen, joka on kirjattu myös ammattialan lainsäädäntöön. Lue lisää lausunnostamme: <https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2021/01/LAU-Vammaisalan-ammattitutkinnon-perusteiden-luonnos.pdf>

7.3.2023

Päivi Niemi-Laine, puheenjohtaja, JHL

Lisätietoja: Miranna Seppälä, erityisasiantuntija, JHL
miranna.seppala@jhl.fi, p. 050 444 9767